

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRÁVA

Odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání

The Responsibility of Employer for Work-related Injuries and Occupational Diseases

Student: Jana Dobiášová

Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Jana Martiníková Ph.D.

Ostrava 2011

VŠB-Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra práv

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Student: Jana Dobiášová
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6208R011 Ekonomika a právo v podnikání
Téma: Odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání

1. Úvod
2. Právní úprava odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání
3. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání u RPG Služby, s. r. o.
4. Zhodnocení a návrhy
5. Závěr
Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Přílohy

Odborná literatura:

BĚLINA, M. Pracovní právo. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 624 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

DOLEŽÍLEK, J. Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních – Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Praha: ASPI, 2003. 150 s. ISBN 80-86395-87-1.

MIKYSKA, M. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010. 4. vyd. Olomouc: Anag, 2010. 600 s. ISBN 978-80-7263-569-6.

Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.

Datum zadání: 26. 11. 2010

Datum odevzdání: 11. 05. 2011

.....
vedoucí katedry

prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

„Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně a uvedla jsem veškerou použitou literaturu a další prameny.“

V Ostravě dne 11. května 2011

.....
Jana Dobiášová

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala a vyslovila uznání všem, kteří mi pomáhali při zpracování této práce. Zvláštní poděkování pak patří mé vedoucímu bakalářské práce JUDr. Janě Martiníkové, Ph.D., a JUDr. Milanu Ostřížkovi za konzultaci a podnětné nápady při tvorbě finální podoby této práce, cenné rady a čas, který mi věnoval.

Obsah

1. ÚVOD.....	1
2. PRÁVNÍ ÚPRAVA ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNAVATELE ZA PRACOVNÍ ÚRAZY A NEMOCI Z POVOLÁNÍ	3
2.1 Ochrana zdraví při práci.....	3
2.2 PRACOVNĚPRÁVNÍ ODPOVĚDNOST	5
2.2.1 Základní předpoklady odpovědnosti.....	6
2.2.2 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu.....	9
2.3 ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU PŘI PRACOVNÍM ÚRAZU A NEMOCI Z POVOLÁNÍ	11
2.3.1 Pojmy pracovní úraz a nemoc z povolání	11
2.3.2 Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele	16
2.3.3 Rozsah náhrad škod	21
2.3.4 Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu	32
3. ODŠKODNĚNÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ U RPG Služby, s.r.o.	34
3.1 Vznik a charakteristika společnosti	34
3.2 odpovědnost.....	36
3.3 Zásady pro ohlašování a šetření pracovních úrazů zaměstnanců RPG Služby	37
3.3.1 Ohlašování pracovních úrazů	37
3.3.2 Zásady šetření pracovního úrazu	38
3.3.3 Zásady šetření smrtelného a těžkého pracovního úrazu	39
3.4 Postup při sepsání a předání Záznamu o pracovním úrazu	39
3.4.1 Záznam o úrazu	41
3.5 Analýza pracovních úrazů ve společnosti RPG Služby s.r.o.	42
3.6 Zhodnocení a návrhy.....	45
4. ZÁVĚR.....	46
Seznam použité literatury a pramenů.....	47
Seznam použitých zkratk.....	49
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	50

1. ÚVOD

Jeden ze základních právních institutů představuje právní odpovědnost. Bez odpovědnostních právních vztahů si podle mého názoru nelze představit žádné právní odvětví, protože odpovědnost napomáhá k odpovídajícímu působení práva ve společnosti. Pokud by nedocházelo k patřičnému užití právní odpovědnosti, právo by se v mnoha případech stalo neefektivním a ztratilo by tak svůj smysl. Obecný institut právní odpovědnosti lze třídit podle jednotlivých právních odvětví, přičemž jedním z nejpodstatnějších druhů je v tomto smyslu pracovněprávní odpovědnost. Je to dáno tím, že pracovněprávní vztahy se týkají většiny lidí.

Tématem bakalářské práce je jedna z částí odpovědnosti zaměstnavatele, a to odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání. Klade si za cíl sumarizovat dosavadní poznatky, podat ucelený výklad týkající se této problematiky a vymezit odpovědnost za pracovní úrazy a nemoci z povolání z pohledu zaměstnavatele. Tato oblast je posléze promítnuta do praxe v konkrétním podniku. Šetření je provedeno ve společnosti RPG Služby s.r.o., která se zabývá oblastí běžné údržby, revize, a opravy volných bytů. Při zpracování daného tématu vycházím z platné právní úpravy, odborné literatury a judikatury. Doposud platí úprava obsažená v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů přechodných ustanoveních, ale od 1. 1. 2013 by měl nabýt v účinnost zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců.

Tato práce nejprve charakterizuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci, která s odpovědností za pracovní úrazy a nemoci z povolání úzce souvisí, protože při plnění pracovních úkolů je vysoké nebezpečí vzniku škod. Dále vymezuje pojem pracovněprávní odpovědnost, její druhy a funkce vyplývající z pracovněprávních vztahů a plynule navazuje na základní výklad o odpovědnosti zaměstnavatele za škodu a znázornění jednotlivých druhů odpovědnosti zaměstnavatele. Nejrozsáhlejší částí a jádrem této práce bude rozbor odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání podle platného zákona. Nejprve tedy pojedná o pojmech pracovní úraz a nemoc z povolání, pro kompletnost zde zařazují i zproštění odpovědnosti zaměstnavatele. Dále druhy a rozsahy náhrad škod a jejich jednotlivé odškodnění. V poslední kapitole jsem propojila teoretickou část s informacemi, které mi byly poskytnuty společností RPG Služby s.r.o. Zde je nejprve popsána charakteristika společnosti se základními údaji, vymezuje povinnosti v jednotlivých pracovních pozicích. Posléze se dvě podkapitoly zabývají ohlášením,

šetřením a postupem sepsání záznamu při pracovním úrazu zaměstnanců. A v závěru provádím analýzu a zhodnocení pracovních úrazů za uvedené roky.

2. PRÁVNÍ ÚPRAVA ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNAVATELE ZA PRACOVNÍ ÚRAZY A NEMOCI Z POVOLÁNÍ

2.1 Ochrana zdraví při práci

Tato práce se zabývá odpovědností za pracovní úrazy a nemoci z povolání, a protože s tímto tématem je úzce spojena bezpečnost a ochranu zdraví při práci, zmíníme zde také ve zkratce pojem BOZP.

BOZP je důležitou součástí péče o člověka v pracovním procesu. Každý zaměstnanec koná práci v určitém pracovišti a za určitých podmínek a společnost má zájem, aby tyto podmínky a pracovní prostředí bylo co nejpříznivěji přizpůsobováno tělesným a duševním potřebám pracujících osob, a aby- pokud to rozvoj techniky umožňuje – se riziko práce omezovalo na minimum.¹

Zaměstnavatel je povinen opatřit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na možná rizika ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce. Povinnost zaměstnavatele zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci se vztahuje na všechny osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích.

Péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci uložená zaměstnavateli je nedílnou a rovnocennou součástí pracovních povinností vedoucích zaměstnanců na všech stupních řízení v rozsahu jejich pracovních míst.²

- *„Plní-li na jednom pracovišti úkoly zaměstnanci dvou a více zaměstnavatelů, jsou zaměstnavatelé povinni vzájemně se písemně informovat o rizicích a vzájemně spolupracovat při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Každý ze zaměstnavatelů je přitom povinen zajistit, aby jeho činnosti a práce jeho zaměstnanců byly organizovány a prováděny tak, aby současně byli chráněni také zaměstnanci dalšího zaměstnavatele,*
- *dostatečně a bez zbytečného odkladu informovat odborovou organizací nebo zástupce zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a*

¹ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2004, s. 314-315. ISBN 978-80-7179-672-5.

² Internetové stránky Ministerstva vnitra a sociálních věcí. Dostupné z: < <http://www.mpsv.cz> >.[citováno 2011-04-09].

nepůsobí-li u něj, přímo své zaměstnance o rizicích a přijatých opatřeních, které získal od jiných zaměstnavatelů.“³

Náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci hradí zaměstnavatel. Zákoník práce upravuje kromě oblasti předcházení ohrožení života a zdraví dále také povinnosti zaměstnavatele a práva a povinnosti zaměstnance na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, poskytování osobních ochranných pracovních prostředků a povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Tzv. technické aspekty bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích, ale též při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy, jakož i požadavky odborné a zvláštní odborné způsobilosti a úprava postavení koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništích jsou pak soustředěny v zákoně č. 309/2006 Sb. a v celé řadě prováděcích právních předpisů k zákoníku práce i k tomuto zvláštnímu zákonu.⁴

Zaměstnavatelé i zaměstnanci by měli bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, a tedy předcházení a odstraňování negativních vlivů při práci věnovat zvýšenou pozornost. Poněvadž při zajišťování BOZP jde o zdraví, a každé zdraví zaměstnanců představuje jak odčinitelné, tak i neodčinitelné škody a finanční náklady. Takže se tento důsledek projevuje nejen v hospodářství firem, ale také negativně ovlivňuje příjmy zaměstnanců a čerpání ze státního rozpočtu. Podle Českého statistického úřadu bylo v roce 2009 hlášeno 50 173 případů pracovní neschopnosti pro pracovní úrazy, což mělo za následek 2,767 mil. kalendářních dnů pracovní neschopnosti.

Prevence pracovních úrazů, zranění a chorob z povolání nesnižuje pouze náklady, ale přispívá rovněž ke zlepšování výkonnosti společnosti. Bezpečnost a zdraví při práci může ovlivnit výkonnost společnosti mnoha způsoby, například:

- *„zdraví pracovníci jsou produktivnější a mohou produkovat ve vyšší kvalitě;*
- *méně s prací spojených úrazů a chorob vede k nižší nemocnosti. Toto na oplátku přináší nižší náklady a méně přerušování výrobních procesů;*

³Internetové stránky Ministerstva vnitra a sociálních věcí. Dostupné z: < <http://www.mpsv.cz> >.[citováno 2011-04-09].

⁴Internetové stránky Ministerstva vnitra a sociálních věcí. Dostupné z: < <http://www.mpsv.cz> >.[citováno 2011-04-09].

- *vybavení a pracovní prostředí, které je optimalizováno podle potřeb pracovního procesu a které je dobře udržováno vede k vyšší produktivitě, lepší jakosti a menším zdravotním a bezpečnostním rizikům;*
- *snížení zranění a nemocí přináší méně škod a snižuje riziko nákladů.*⁵

2.2 PRACOVNĚPRÁVNÍ ODPOVĚDNOST

Dle Galvase vychází právní úprava odpovědnosti v pracovním právu ze situace ekonomické nerovnosti zaměstnavatele a zaměstnance v pracovněprávních vztazích. Hlavním úkolem je tedy zabezpečit bezporuchový vývoj pracovněprávních vztahů. Pracovněprávní odpovědnost je konstruována tak, že vedle obecných funkcí, které plní každý systém odpovědnosti, plní i specifické, zvláštní funkce. Za tyto funkce odpovědnosti považujeme:⁶

1. Obecné funkce

- **preventivně výchovnou** - působit na zaměstnavatele i zaměstnance tak, aby předcházeli škodám a dodržovali právní povinnosti v pracovněprávních vztazích
- **ochranná** – chrání pracovněprávní vztahy a sankcionuje jejich porušování
- **represivní (sankční)** – postih subjektu za porušení povinnosti
- **reparační (satisfakční)** – odčinění škody z důvodu protiprávního chování (u zaměstnance je její působení omezené).

2. Zvláštní funkce

- **sociálně ochranná** – pracovní právo poskytuje ochranu postavení zaměstnance v pracovněprávních vztazích, zajišťuje také realizaci jeho práv stanovených Ústavou a Listinou základních práv a svobod
- **stimulační** – stimuluje zaměstnance v pracovním procesu také tím, že omezuje jejich strach před způsobením škody (např. vylučuje odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou realizací hospodářského rizika).

Jednotlivé funkce se vzájemně v pracovněprávních vztazích prolínají a doplňují.

⁵ Internetové stránky Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Dostupné z: <http://osha.europa.eu>. [citováno 2011-04-10].

⁶ Galvas M.; Gregorová Z.; Hrabcová D., Základy pracovního práva, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 212. ISBN 978-80-7380-243-1.

V práci je také důležité dělení odpovědnosti **podle zavinění subjektu** v pracovněprávních vztazích. Jedná se o rozdělení odpovědnosti na:

- **odpovědnost subjektivní** - odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli (odpovídá podle míry svého zavinění)
- **odpovědnost objektivní** - odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci (odpovídá bez ohledu na zavinění)

2.2.1 Základní předpoklady odpovědnosti

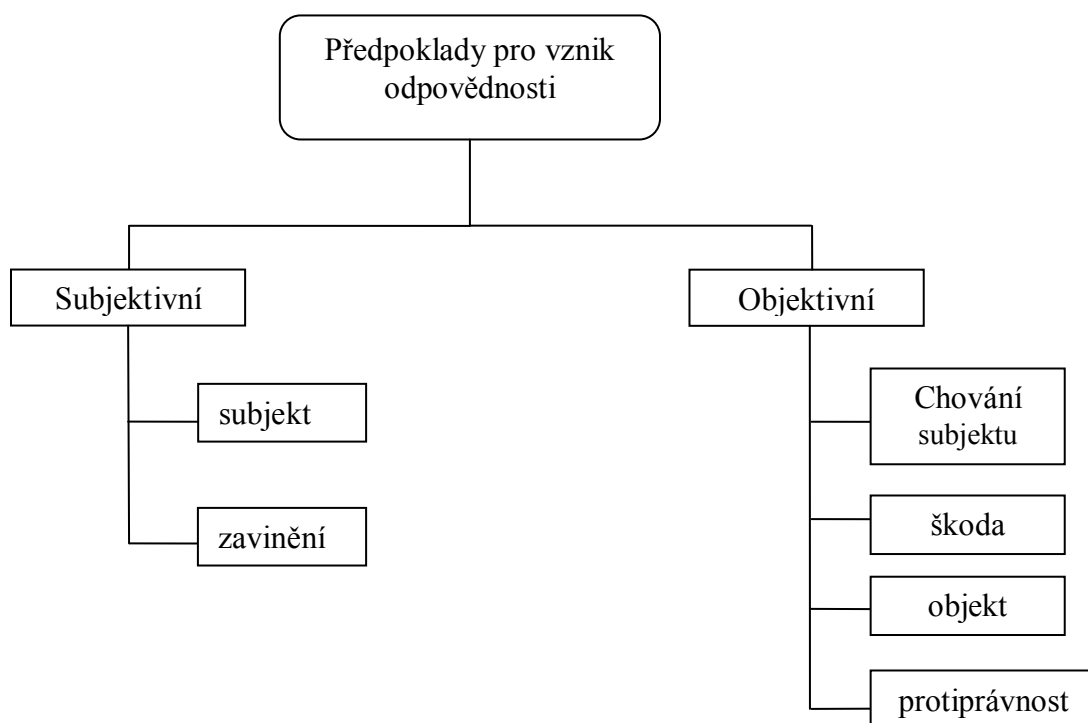
Aby vznikla pracovněprávní odpovědnost, musí nastat několik subjektivních i objektivních faktorů - **základních předpokladů** (musí být naplněna skutková podstata odpovědnosti). Díky souhrnu těchto předpokladů, které charakterizují určité chování jako protiprávní, popř. zaviněné nebo se škodlivým následkem, vznikne odpovědnostní vztah. Za základní předpoklady odpovědnosti považujeme:⁷

- **Subjekt** – existence deliktně způsobilého subjektu. (deliktní způsobilost vzniká jako součást pracovněprávní subjektivity). Tedy osob, která je nositelem práv a povinností
- **Objekt** – základní pracovněprávní vztah, který byl chováním subjektu porušen
- **Chování subjektu** – zkoumání chování zaměstnance, bez ohledu na to, zda je v postavení škůdce či poškozeného. Určení zda se bude jednat o pracovněprávní odpovědnost, je nezbytné, aby činnost, kterou zaměstnanec vykonával při vzniku škody, byla podřaditelná plnění pracovních úkonů nebo přímo souvisela s plněním pracovních úkolů.
- **Protiprávnost** – lidského chování, které je v rozporu s objektivním právem a úmyslné jednání proti dobrým mravům.
- **Zavinění** – vztah subjektu k jeho protiprávnímu jednání a jeho výsledku, je založen na vztahu dvou prvků – rozumového a volního, na základě nichž rozlišujeme různé formy a stupně zavinění: nedbalostní (vědomá a nevědomá) a úmysl (přímý, nepřímý).

⁷ Galvas M.; Gregorová Z.; Hrabcová D., Základy pracovního práva, Aleš Čeněk, Plzeň, 2010, str. 215- 221. ISBN 978-80-7380-243-1.

- **Škoda** – výsledek určitého protiprávního chování nebo škodné události, a je újmou na ohroženém nebo porušeném právním vztahu.
- **Příčinná souvislost** – rozhoduje, zda je vytvořen základ odpovědnosti. znamená určitý vztah mezi dvěma prvky. základních předpokladů odpovědnosti, rozlišujeme, zda se jedná o odpovědnost subjektivní – v tomto případě zjišťujeme, zda zaviněné chování zaměstnance bylo bezprostřední příčinou vzniku škody nebo v rovině objektivní odpovědnosti zkoumáme, zda protiprávnost byla bezprostřední příčinou vzniku škody.⁸

Graf 2.1 Předpoklady vzniku odpovědnosti



Zdroj: Galvas M.; Gregorová Z.; Hrabcová D., Základy pracovního práva, Aleš Čeněk, Plzeň, 2010, str. 222-223

Vrátíme-li se k jednomu ze základních předpokladů odpovědnosti „chování subjektu“, je nutné si vysvětlit dva základní pojmy a to „plnění pracovních úkolů“ a „v přímé

⁸ Galvas M.; Gregorová Z.; Hrabcová D., Základy pracovního práva, Aleš Čeněk, Plzeň, 2010, str. 222-223. ISBN 978-80-7380-243-1.

souvislosti s plněním pracovních úkolů“. Kdysi byly tyto dva pojmy obsaženy v nařízení vlády č. 108/1994 Sb., dnes jejich vymezení nalezneme v zákoníku práce.

Pojem **plněním pracovních úkolů** je vymezen v ustanovení §273 zákoníku práce jako:⁹

- „*Plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty.*
- *Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.*“

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou podle zákoníku práce (§274):¹⁰

- „*V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele a dále vyšetření ve zdravotnickém zařízení prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět. Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení ani cesta k nim a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele.*
- *V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti.*“

⁹ zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. § 273.

¹⁰ zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. § 274.

Posouzení, zda je činnost plněním pracovních úkonů nebo v přímé souvislosti s nimi, je důležité pro naplnění základních předpokladů (skutkové podstaty) odpovědnosti. Kdyby tomu tak nebylo, jednalo by se o tzv. exces, nebo-li vybočení a odpovědnost by byla posuzována podle jiného systému (např. občanskoprávního).

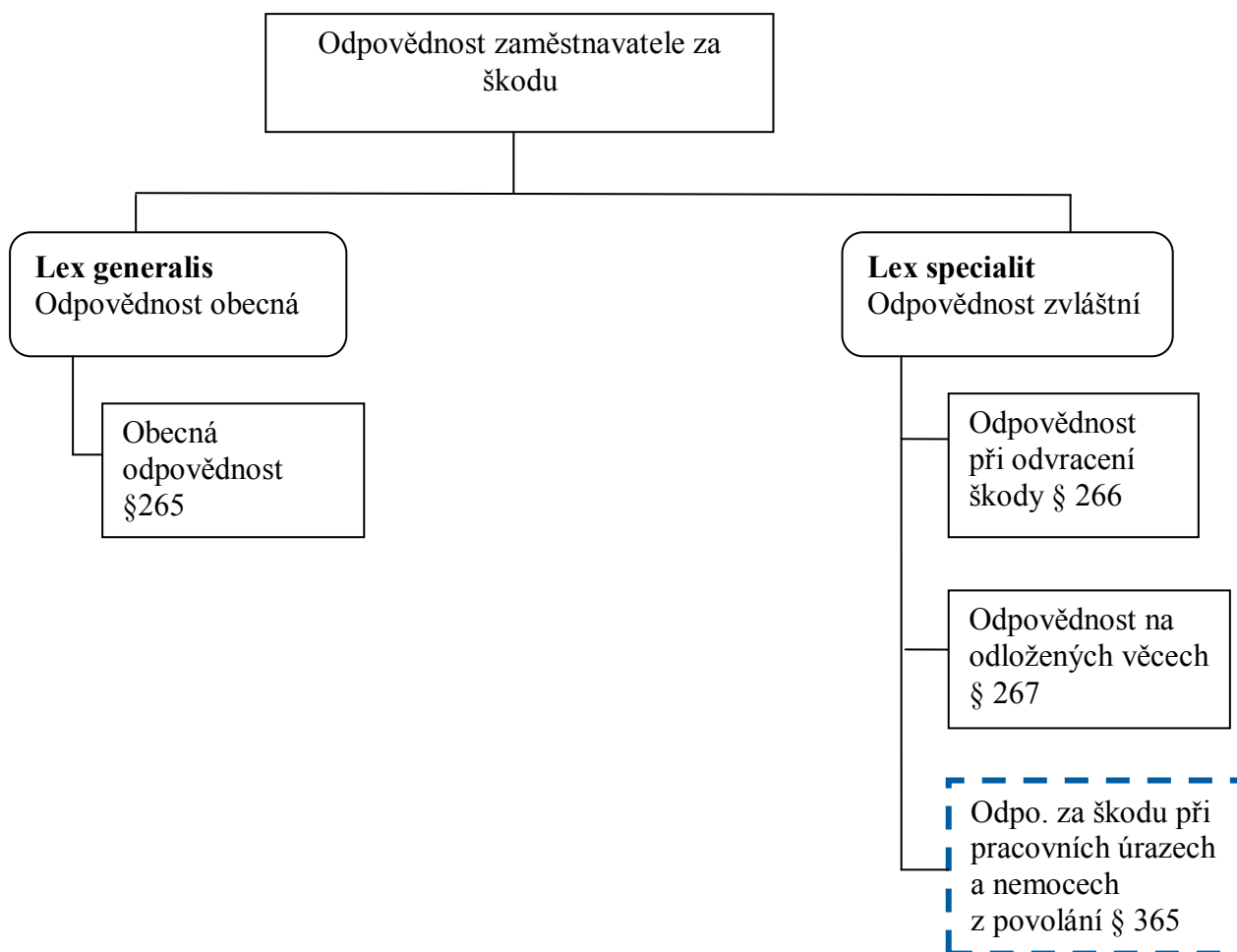
2.2.2 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci je v pracovním právu chápána jako odpovědnost objektivní, a to v podobě odpovědnosti za protiprávnost, nebo odpovědnosti za výsledek. Můžeme říci, že skutková podstata odpovědnosti zaměstnavatele zahrnout tyto znaky: ¹¹

- Subjekt
- Objekt
- Chování zaměstnance
- Protiprávnost
- Škodu
- Příčinná souvislost mezi protiprávností a škodou

¹¹ Galvas M.; Gregorová Z.; Hrabcová D., Základy pracovního práva, Aleš Čeněk, Plzeň, 2010, str. 234. ISBN 978-80-7380-243-1.

Graf 2.2 Druhy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu:



Zdroj: Galvas M.; Gregorová Z.; Hrabcová D., Základy pracovního práva, Plzeň, 2010, str. 234

U odpovědnosti zaměstnavatele za škodu je preventivně výchovná funkce potlačena a převládá funkce reparační s cílem nahradit zaměstnanci v plném rozsahu škodu, kterou utrpěl při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

- Podle § 265ZP odpovídá zaměstnanec zaměstnavateli za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.¹²

¹² Zákon č.262/2006 Sb.,zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

- Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci též za škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednající jeho jménem.¹³

2.3 ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU PŘI PRACOVNÍM ÚRAZU A NEMOCI Z POVOLÁNÍ

Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je odpovědností za výsledek, tj. i bez porušení konkrétní právní povinnosti vzniká odpovědnost na základě právní události. Tato odpovědnost je řešena v předchozích ustanoveních zákoníku práce, neboť byl přijat zákon o úrazovém pojištění (zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců), jehož účinnost však byla již podruhé odložena. Zákonem č. 282/2009 Sb. se posouvá účinnost zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců z 1. 1. 2010 na 1. 1.

2013. Nabytí účinnosti nového zákona o úrazovém pojištění se předpokládá zánik zvláštního druhu odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Tato odpovědnost by měla být převedena z pracovního práva do systému sociálního zabezpečení, kam také historicky patří, a také s ohledem na převažující právní úpravu EU.¹⁴

Jednou z podmínek pro odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání je platný pracovní poměr. Není důležité, zda je založen smlouvou, volbou nebo jmenováním, zda byl sjednán na dobu určitou či neurčitou, zda je zaměstnanec ve výpovědi, nebo zda jde o výkon práce na základě dohody o provedení činnosti či práce. Odpovědnost za pracovní úraz začíná dnem vzniku a končí dnem zániku pracovního poměru.

2.3.1 Pojmy pracovní úraz a nemoc z povolání

Pracovní úrazy a nemoci z povolání jsou dlouhodobý problém týkající se všech zaměstnavatelů. Jejich důsledky se negativně odrážejí v hospodaření firem, a také ovlivňují finanční příjmy zaměstnanců a nežádoucí čerpání ze státního rozpočtu.¹⁵

¹³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

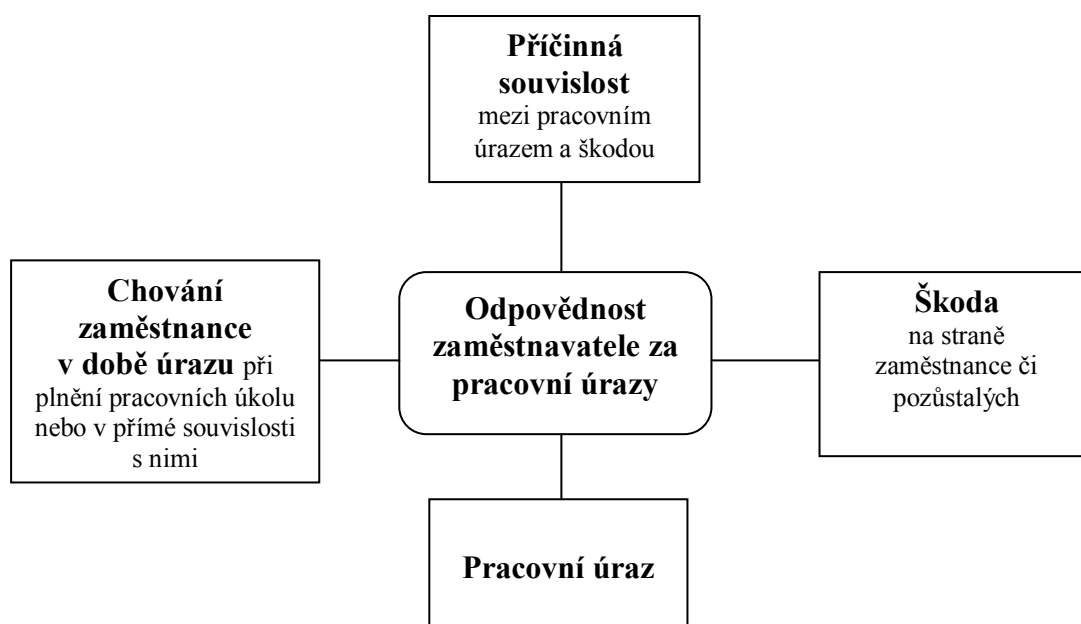
¹⁴ Internetové stránky České správy sociálního zabezpečení. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni>.

¹⁵ Jouza L., Průvodce odškodňováním pracovních úrazů a nemoci z povolání, ERMAT, Praha, 2008 str. 4. ISBN 978-80-86140-48-3

V předchozí kapitole bylo zmiňováno, že pro zaměstnavatele i zaměstnance by mělo být nejdůležitější BOZP, a těmto jevům předcházet. Ne vždy se však dá škodám zabránit, a proto zákoník práce upravuje právo na poskytnutí odškodnění v případě poškození zdraví či majetku.

Pracovní úraz

Graf 2.3 Základní znaky odpovědnosti za pracovní úrazy



Zdroj: Galvas M.; Gregorová Z.; Hrabcová D., Základy pracovního práva, Aleš Čeněk, Plzeň, 2010, str. 240

Nový zákoník práce, na rozdíl od starého, přímo definuje pojem pracovní úraz a to v § 380 odst. 1. „Podle tohoto ustanovení pracovním úrazem pro účely tohoto zákona je poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním“.¹⁶ Při posouzení, jestli se jedná o pracovní úraz je důležité ustanovení §380, odst. 2 zákoníku práce. Podle ZP není pracovním úrazem úraz, který se

¹⁶ MIKYSKA, M.]Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010. 4. vyd. Olomouc: Anag, 2010. str. 36. ISBN 978-80-7263-569-6.

stal cestou do zaměstnání nebo zpět (toto vymezení obsahuje §387 zákoníku práce).¹⁷

Pracovní úraz je chápán ze dvou stran: z úrazu a z plnění pracovních úkolů nebo přímé souvislosti s ním.

1. ledna 2011 nabylo v účinnost nařízení vlády pod číslem 201/2010 Sb. o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, který nahradil stávající nařízení vlády č.4974/2001 Sb. Cílem nařízení je vytvořit systém evidence pracovních úrazů, opírající se o knihu úrazů, záznam o úrazu a o ohlášení pracovního úrazu tak, aby byla zajištěna informovanost příslušných orgánů a institucí o vzniklé události. Díky těmto informacím se vytváří podklady pro statistická sledování pracovních úrazů. V souladu s právem Evropské unie zpřesňuje statistické sledování úrazů vzniklých na pracovišti a umožňuje přesněji analyzovat jejich výskyt, příčiny a zdroje jejich vzniku. Základní povinnou evidencí veškerých úrazů zůstává kniha úrazů. Zaměstnavatelé ji mohou vést jak v tištěné, tak i v elektronické podobě. Nařízení navíc taxativně vyjmenovává, jaké informace musí zaměstnavatelé v knize uvést. Zatímco dosud zaměstnavatel do knihy úrazů v podstatě zapsal, co sám považoval za nutné, od ledna 2011 kniha úrazů povinně obsahuje většinu údajů ze záznamu o úrazu. Je to: jméno postiženého, datum a hodina úrazu, činnost při úrazu, místo úrazu, počet odpracovaných hodin před úrazem, celkový počet zraněných, druh zranění, zraněná část těla, druh úrazu, zdroj úrazu, příčiny úrazu, jména svědků, jméno a pracovní zařazení toho, kdo údaje zaznamenal.¹⁸

Dojde-li k pracovnímu úrazu při plnění pracovních povinností či v souvislosti s nimi s následkem pracovní neschopnosti delší než 3 dny nebo pokud došlo ke smrti zaměstnance, má zaměstnavatel povinnost sepsat záznam o úrazu a jedno vyhotovení záznamu předat zaměstnanci. Záznam má vyhotovit neprodleně, nejpozději do 5 pracovních dnů ode dne, kdy se o úrazu dozvěděl. O ostatních pracovních úrazech, kterými nebyla způsobena pracovní neschopnost přesahující 3 dny, vede evidenci. Zcela novou povinností pro zaměstnavatele je sepisování a zasílání záznamu i o některých skutečnostech, které jsou známy až dodatečně po zaslání záznamu o úrazu. K těmto účelům se vede formulář Záznam o úrazu - Hlášení změn.¹⁹

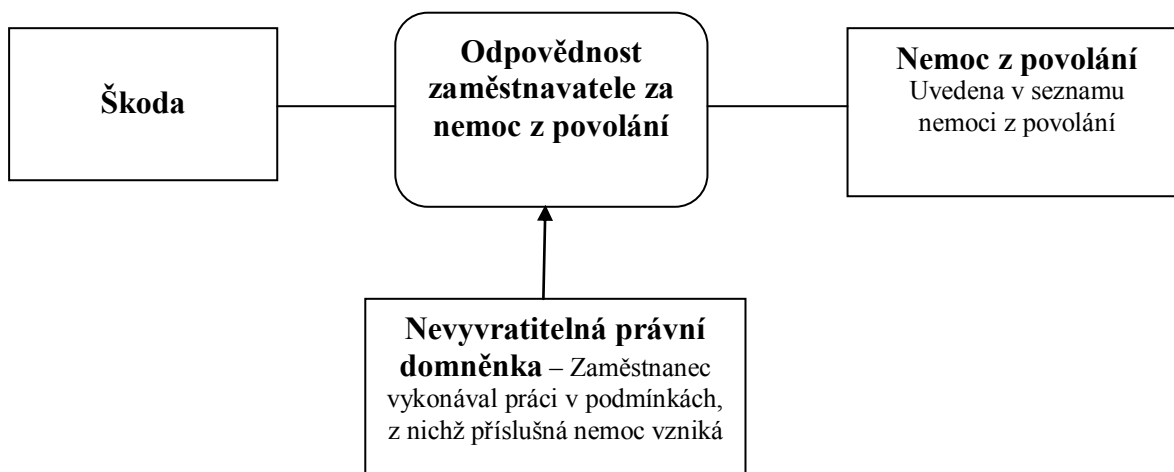
¹⁷ Zákon č.262/2006 Sb.,zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. §380, odst.3

¹⁸ Randlová,N., Suchá, B. Nové nařízení vlády o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu. Dostupný z: <http://www.elaw.cz/cs/component/content/article/254-nove-narizeni-vlady-o-zpusobu-evidence-urazu-hlaseni-a-zasilani-zaznamu-o-urazu-.html> [citováno 2011-04-04]

¹⁹Randlová,N., Suchá, B. Nové nařízení vlády o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu. Dostupný z: <http://www.elaw.cz/cs/component/content/article/254-nove-narizeni-vlady-o-zpusobu-evidence-urazu-hlaseni-a-zasilani-zaznamu-o-urazu-.html> [citováno 2011-04-04].

Nemoc z povolání

Graf 2.4 Základní znaky odpovědnosti za nemoc z povolání:



Zdroj: Galvas M.; Gregorová Z.; Hrabcová D., Základy pracovního práva, Aleš Čeněk, Plzeň, 2010, str. 240,241

Nemoci z povolání jsou nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů vzniklých za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Rozumí se také akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.²⁰

Tyto nemoci jsou uvedeny v seznamu nemocí z povolání v příloze nařízení vlády č. 290/1995 Sb. Seznam obsahuje 83 nemocí z povolání. Tento seznam nahrazuje seznam, který byl uveden v příloze k vyhlášce č. 149/1988 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení. Nemoci z povolání uznané a nahlášené podle dříve platných předpisů se považují za nemoci z povolání podle nařízení vlády č. 290/1995 Sb.²¹

²⁰ Hochman J., Náhrada škody podle zákoníku práce, LINDE, Praha, 2005, str. 54. ISBN-80-86131-60-2.

²¹ Mikyska M., Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, ANAG, Olomouc, 2010, str. 50. ISBN 978-80-7263-569-6.

Tabulka 2.3 Seznam nemocí z povolání

I.	Kapitola	Nemoci z povolání způsobené chemickými látkami (nemoci z rtuti, olova, apod.)
II.	Kapitola	Nemoci z povolání způsobené fyzikálními faktory (porucha sluchu způsobená hlukem)
III.	Kapitola	Nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice (rakovina plic z radioaktivních látek)
IV.	Kapitola	Nemoci z povolání kožní (způsobené fyzikálními, chemickými nebo biologickými faktory)
V.	Kapitola	Nemoci z povolání přenosné a parazitární
VI.	Kapitola	Nemoci z povolání způsobené ostatními faktory a činiteli

Zdroj: Dandová E., Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání, PROSPEKTRUM spol s.r.o., Praha, 2002, str. 39 ISBN 80-7175-116-2.

Vzhledem k tomu, že tento seznam je mnohem podrobnější oproti předchozímu seznamu nemocí z povolání, stávalo se v praxi po roce 1995, že byla ještě do starého zákoníku práce vložena zásada obsažená dnes v ustanovení § 366 odst. 3 zákoníku práce, podle které se jako nemoc z povolání odškodňuje i nemoc, která vznikla před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od jejího zařazení a za dobu nejvýše tří let před jejím zařazením do seznamu. Samo nařízení vlády č. 290/1995 Sb. však nebylo od svého vydání v roce 1995 znovu novelizováno a seznam nemocí z povolání platí v původním rozsahu, takže zásad obsažená v odstavci 3 § 366 zákoníku práce bude aplikována až letos, kdy bude v polovině roku seznam nemocí z povolání novelizován.²²

²²Dandová, E. Co se rozumí pod pojmem „nemoc z povolání“? Dostupné z: <http://bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/tema_tydne/nemoci_zpovolani110404.html>. [citováno 2011-04-04].

Podstatný rozdíl mezi pracovním úrazem a nemocí z povolání spočívá v tom, že za škodu způsobenou pracovním úrazem odpovídá vždy zaměstnavatel, u něhož byl zaměstnanec v době úrazu v pracovním poměru. Za nemoc z povolání odpovídá zaměstnavatel, u něhož zaměstnanec pracoval naposledy před zjištěním nemoci z povolání za podmínek, z nichž tato nemoc vzniká. Avšak zaměstnavatel, který náhradu škody za nemoc z povolání poskytl, může uplatnit postih vůči všem dřívějším zaměstnavatelům, u nichž zaměstnanec pracoval za podmínek, které způsobují tuto nemoc z povolání.²³

2.3.2 Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele

Jak již bylo výše zmiňováno, odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání uvádíme jako objektivní odpovědnost, při nichž zaměstnavatel odpovídá za škodu bez ohledu na vlastní zavinění a v případě, že byly splněny výše uváděné předpoklady vzniku škody. Vzhledem, k tomu, že se nevyžaduje zavinění zaměstnavatele, je důležité v některých případech jeho odpovědnost snížit nebo úplně vyloučit, pokud k pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání došlo porušením pracovních povinností zaměstnance.²⁴ Zákoník práce v ustanovení § 366 - § 368 je připouštěna určitá liberace, nebo-li zproštění se odpovědnosti. Existenci důvodů prokazuje zaměstnavatel. V pracovním právu rozlišujeme liberaci úplnou (odpovědnosti se zproští zcela) a částečnou (odpovědnosti se zproští pouze částečně).

- Zaměstnavatel se **zproští odpovědnosti zcela**, prokáže-li, že škoda vznikla:²⁵
 - a) *„Tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo*

²³ Jouza L., Průvodce odškodňováním pracovních úrazů a nemoci z povolání, ERMAT, Praha, 2008 str. 14, 15 ISBN 978-80-86140-48-3

²⁴ Jouza L., Průvodce odškodňováním pracovních úrazů a nemoci z povolání, ERMAT, Praha, 2008 str. 15. ISBN 978-80-86140-48-3

²⁵ MIKYSKA, M. [i]Odškodňování pracovních úrazů a nemoci z povolání k 1. 1. 2010[i]. 4. vyd. Olomouc: Anag, 2010. 600 s. ISBN 978-80-7263-569-6.

b) V důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit, a že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody. “

Při úpravě zbavovacích **důvodu ad a.**, kdy se zaměstnavatel mohl zbavit své odpovědnosti za škodu, nestačí pouze zjištění, že zaměstnanec porušil bezpečnostní předpis nebo pokyn. Musí se především prokázat, o který bezpečnostní předpis se jedná a do jaké míry a kdy s ním byl zaměstnanec seznámen. Zaměstnavatel je povinen zaměstnance průběžně seznamovat s bezpečnostními předpisy či pokyny po celou dobu trvání pracovního poměru a ne pouze před nástupem do zaměstnání. Toto je velmi důležité, protože zaměstnavatelé často nevěnují těmto povinnostem dostatečnou pozornost a seznamování s předpisy nechávají na samotném zaměstnanci. Častou chybou či nedostatkem v této oblasti je seznamování nových, doplňujících znalostí při přechodu zaměstnance na jinou práci nebo pracoviště. Dále podle soudního rozhodnutí R32/1963 by nešlo o řádné seznámení s bezpečnostními předpisy nebo pokyny ani v případě, že by zaměstnavatel dal příslušné předpisy zaměstnanci pouze k přečtení. Na tomto závěru by neměnilo nic ani to, kdyby zaměstnanec svým podpisem stvrdil, že byl s nimi seznámen.²⁶

Za právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se považují podle § 349 odst. 1 ZP předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými přípravky a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví. Pokyny k zajištění BOZP chápeme jako konkrétní pokyny dané vedoucími zaměstnanci pro své podřízené (§ 349 odst. 1 ZP).²⁷

Vedoucí zaměstnanec není pouze ředitel, jeho náměstci či jiní funkcionáři. V tomto ohledu může pokyny vydávat kterýkoli vedoucí svému podřízenému, např. mistr. Správný pokyn musí být jednoznačný, konkrétní a srozumitelný, aby daný zaměstnanec věděl, jak a co má plnit. Zaměstnavatel musí prokázat, že zaměstnanec porušil předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci svým zaviněním. Zavinění z tohoto pohledu předpokládá vědomou nedbalost zaměstnance. Může jít o případy, kdy

²⁶ Jouza, L. Průvodce odškodňováním pracovních úrazů a nemoci z povolání, ERMAT, Praha, 2008 str. 16. ISBN 978-80-86140-48-3

²⁷ zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 349 ZP.

zaměstnanec věděl, že sice porušuje určitý předpis (např. pracoval u stroje, který neměl ochranný kryt), ale předpokládal, že jeho činnost zůstane bez následků.²⁸

Dalším předpokladem pro zproštění odpovědnosti je příčinná souvislost mezi vzniklou škodou na zdraví a porušení bezpečnostního předpisu či pokynu. Nenastane-li zde příčinná souvislost, nemůže být zaměstnavatel odpovědnosti zproštěn, i když postižený zaměstnanec porušil současně bezpečnostní předpis nebo pokyn (např. zaměstnanec je povinen používat při práci ochranné brýle, avšak nečiní tak a utrpí zranění na ruce. V tomto případě skutečnost, že pracoval bez ochranných brýlí, není v příčinné souvislosti se vznikem úrazu).

Pokud se týká důvodu uvedeného ad **b) V důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek** se zaměstnavatel zproští odpovědnosti, jestliže opilost nebo zneužití jiných návykových látek bylo jedinou příčinou škody, že je příčinná souvislost mezi opilostí a vzniklou škodou a že zaměstnavatel nemohl škodě zabránit.²⁹ Pojem opilost není v zákoníku práce přesně definována. Stav opilosti v pracovněprávních předpisech nemusí být dán již pouhým požitím alkoholického nápoje, nýbrž k jeho použití musí dojít v takové míře, že způsobí snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti zaměstnance. O této příčině je třeba často provést důkaz znalcem – lékařem, protože svědecké pozorování ohledně chování zaměstnance nemusí být spolehlivé. Přesná definice neexistuje i proto, že každá osoba reaguje na požití alkoholu různě. Např. již při hladině 1 - 1,5 promile alkoholu v krvi, tj. při tzv., mírném stupni opilosti mohou osoby, které nejsou zvyklé alkoholu působit dojmem velmi opilých, a naopak u jiných tento stupeň se navenek nijak neprojeví. Zřetelné příznaky opilosti jsou ve většině případů až při tzv. středním stupni opilosti, kdy hladina alkoholu v krvi činí 1,5 - 2 promile.³⁰

Opilost podle zákoníku práce však nelze vyložit stejně jako opilství v trestním právu. Tam se vyskytuje mj. jako trestný čin ohrožení pod vlivem návykové látky (§ 201 č. 140/1961 Sb., trestní zákoník).

²⁸Dandová, E. Náhrady škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání, PROSPEKTRUM spol. s r.o., Praha, 2002, str. 54-55. ISBN-80-7175-116-2.

²⁹Hochman, J. Náhrada škody podle zákoníku práce, LINDE, Praha, 2005, str. 57. ISBN-80-86131-60-2.

³⁰Dandová, E. Odpovědnost zaměstnavatele způsobenou zaměstnanci. Dostupné z: http://bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/tema_tydne/maly.html. [citováno 2011-04-10].

Aby se zaměstnavatel mohl zprostit odpovědnosti zcela, musí být shora uvedené podmínky jedinou příčinou škody.³¹ Zjistí-li se však, že příčinou vzniklé škody jsou i jiné okolnosti, např. porušení bezpečnostních předpisů ze strany zaměstnavatele, nepřipadá úplné zproštění odpovědnosti v úvahu, ale jen zproštění částečné.

- Zaměstnavatel se **zprostit odpovědnosti zčásti**, prokáže-li, že:³²

- a) „postižený zaměstnanec porušil svým zaviněním právní nebo ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen, a že toto porušení bylo jednou z příčin vzniku škody,*
- b) jednou z příčin vzniku škody byla opilost postiženého zaměstnance nebo zneužití jiných návykových látek postiženým zaměstnancem,*
- c) zaměstnanci vznikla škoda proto, že si počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ač neporušil právní nebo ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomyšlně a musel si přitom být vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem vědom, že si může přivodit újmu na zdraví.“*

U důvodů uvedených **ad a)**, tedy porušení bezpečnostních předpisů a pokynů, musí při částečném zproštění se odpovědnosti zaměstnavatel nejen prokázat to, že zaměstnanec svým zaviněním porušil bezpečnostní předpis nebo pokyn, ale také to, že zaměstnanec byl s předpisem nebo pokynem náležitě seznámen. Při částečném zbavení odpovědnosti zaměstnavatele se už v zákoně nezdůrazňuje další podmínka, která se vyžaduje v případě úplného zproštění zaměstnavatele, totiž, že zaměstnavatel vykonával kontrolu a vyžadoval dodržování bezpečnostních předpisů. I zde však platí, že není možno se dovolávat jen všeobecných ustanovení, podle nichž si každý má počínat tak, aby nedošlo ke škodě. Podmínkou částečného zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele je v tomto případě skutečnost, že zaměstnancem zaviněné porušení bezpečnostního předpisu nebo pokynu, s kterým byl seznámen, je jen jednou z příčin vzniklé škody. To značí, že kromě tohoto

³¹Bělina, M. a kol., Pracovní právo 3. doplněné a přepracované vydání, C.H.BECK, Praha, 2007, str. 363. ISBN 978-80-7179-672-5.

³²Galvas, M.; Gregorová Z.; Hrabcová D., Základy pracovního práva, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

jednání postiženého zaměstnance byla další příčinou škody okolnost, kterou nelze dát zaměstnanci za vinu. Další příčinou škody může být porušení bezpečnostního předpisu např. samotným zaměstnavatelem nebo i jiná okolnost, např. neopatrnost či nedbalost spoluzaměstnance postiženého.³³

Potřeba je zvážit rozsah, ve kterém se může zaměstnavatel zbavit odpovědnosti. Pro posouzení části škody, kterou nese sám zaměstnanec, je rozhodující jeho míra zavinění.

O částečném zbavení se odpovědnosti z důvodu opilosti (viz **ad b**) půjde tehdy, když opilost postiženého zaměstnance nebyla jedinou příčinou škody. To znamená, že další příčinou vzniklé škody na zdraví byla skutečnost, na které postižený zaměstnanec neměl vinu. Tím může být i samotný fakt, že vedoucí zaměstnanec ví o tom, že zaměstnanec přišel do práce opilý, a přesto ho nechal pracovat. V praxi se vyskytují složitější případy, kdy příčinou vzniklé škody je nejen opilost postiženého zaměstnance, ale i současně porušení bezpečnostních předpisů tímto zaměstnancem. Proto se v každém jednotlivém případě musí důkladně zkoumat všechny příčiny vzniku škody a podle míry zavinění posoudit, jakou část odpovědnosti si ponese sám zaměstnanec.

Složitější je případ uvedený **ad c**), podle kterého se zaměstnavatel může zbavit odpovědnosti, pokud prokáže, že si zaměstnanec počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ač neporušil právní nebo ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomyšlně a musel si přitom vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem být vědom, že si může přivodit újmu na zdraví.³⁴ Ke vzniku tohoto liberalizačního důvodu je třeba splnění předpokladů:

- lehkomyšlného chování zaměstnance,
- rozpor s obvyklým způsobem chování,
- vědomí zaměstnance, že si může přivodit újmu.

Ustanovení § 191 odst. 5 zákoníku práce k tomu dodává, že za lehkomyšlné jednání nelze považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce. Pojem lehkomyšlné jednání lze jen obtížně definovat. Podle judikatury je to takové jednání, kdy si vzhledem ke konkrétní časové a místní situaci na pracovišti počínal zaměstnanec způsobem, při němž

³³Dandová, E. Dostupné z: <<http://bozpinfo.cz/>> [citováno 29-3-2011].

³⁴Jouza, L. Průvodce odškodňováním pracovních úrazů a nemocí z povolání, ERMAT, Praha, 2008 str. 20. ISBN 978-80-86140-48-3.

vědomě podstupuje riziko hrozícího poškození na zdraví a jež je v rozporu s obvyklým způsobem chování, tj. kdy zaměstnanec postupuje odlišně od ostatních zaměstnanců. V podstatě jde o nedbalost vědomou, určitým způsobem kvalifikovanou. Lehkomyšlné jednání bude vždy jednání z nedbalosti zaměstnance, pro něž je charakteristické to, že zaměstnanec věděl, že si může způsobit škodu na zdraví, způsobem postupu u ostatních zaměstnanců neobvyklým, ale lehkomyšlně spoléhal na to, že k poškození na zdraví nedojde. Naproti tomu pojem běžná neopatrnost je třeba chápat tak, že zaměstnanec postupuje běžným způsobem, obvyklým při výkonu konkrétní práce, jeho pozornost je soustředěna na práci, ale přitom se nevědomky dopustil chyby, která se může stát každému zaměstnanci. Obdobně je třeba vykládat i pojem "riziko práce".³⁵

Pokud se zaměstnavatel zproští z tohoto důvodu zčásti své odpovědnosti, určí zaměstnavatel část škody, kterou nese zaměstnanec, podle míry jeho zavinění a zaměstnavatel musí zaměstnanci uhradit minimálně jednu třetinu škody.³⁶

Další ustanovení (§ 192 zákoníku práce) navíc stanoví, že zaměstnavatel se nemůže zprostit odpovědnosti, utrpěl-li zaměstnanec pracovní úraz při odvracení škody hrozící tomuto zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícímu životu nebo zdraví, pokud zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal. Z této formulace vyplývá, že se vztahuje i na případy, kdy hrozila škoda zaměstnavateli, jenž zaměstnanci odpovídá za pracovní úraz. Když zaměstnanec odvracel škodu hrozící jinému zaměstnavateli, bude se moci v případě úrazu dovolat pouze obdobných ustanovení v občanském zákoníku. Když však zaměstnanec odvrací nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, nerozhoduje zda toto nebezpečí ohrožovalo zaměstnance u jeho zaměstnavatele, tedy zaměstnavatele, který mu odpovídá za úraz, nebo jiné osoby. Jde o občanskoprávní povinnost zaměstnance zasáhnout vždy, když vidí, že je ohrožený život člověka bez ohledu na to, zda jde o jeho spoluzaměstnance či jiné osoby.

2.3.3 Rozsah náhrad škod

Rozsah náhrady škody se skládá z jednotlivých dílčích nároků, které jsou zcela samostatné a vzhledem ke své povaze se naplňují v určitou dobu. Zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něj byla zjištěna nemoc z povolání, je povinen zaměstnavatel

³⁵ Dandová E. Dostupné z: <<http://www.bozpinfo.cz>> [citováno 09-3-2011].

³⁶ zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů § 367.

poskytnout podle § 369 ZP poskytnout náhradu v rozsahu, ve kterém za škodu odpovídá.

Druhy náhrad jsou:³⁷

- náhrada na ztrátu na výděлку,
 - po dobu pracovní neschopnosti
 - po skončení pracovní neschopnosti
- náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění,
- náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením,
- náhrada věcné škody.

Způsob a výši náhrady škody je zaměstnavatel povinen projednat bez zbytečného odkladu s odbornou organizací a se zaměstnancem.

V případě, že **zaměstnanec zemře** následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, je zaměstnavatel povinen poskytnout pozůstalým podle § 375 ZP následující náhrady:³⁸

- náhrady účelně vynaložených nákladů spojených s léčením,
- náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem,
- náhradu nákladů na výživu pozůstalých,
- jednorázové odškodné pozůstalých,
- náhradu věcné škody.

Výčet všech těchto náhrad jsou taxativní, čili jiné náhrady nelze poskytnout.³⁹

2.3.3.1 Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání

Náhrada na ztrátu na výděлку

Tento pojem v sobě zahrnuje dva druhy náhrad, a to náhradu za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti (§ 370 ZP) a ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti, při uznání odpočtu invalidity I.- III. stupně (§ 371 ZP).⁴⁰

³⁷ zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

³⁸ zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

³⁹ Galvas M.; Gregorová Z.; Hrabcová D., Základy pracovního práva, Aleš Čeněk, Plzeň, 2010, str. 246. ISBN 978-80-7380-243-1.

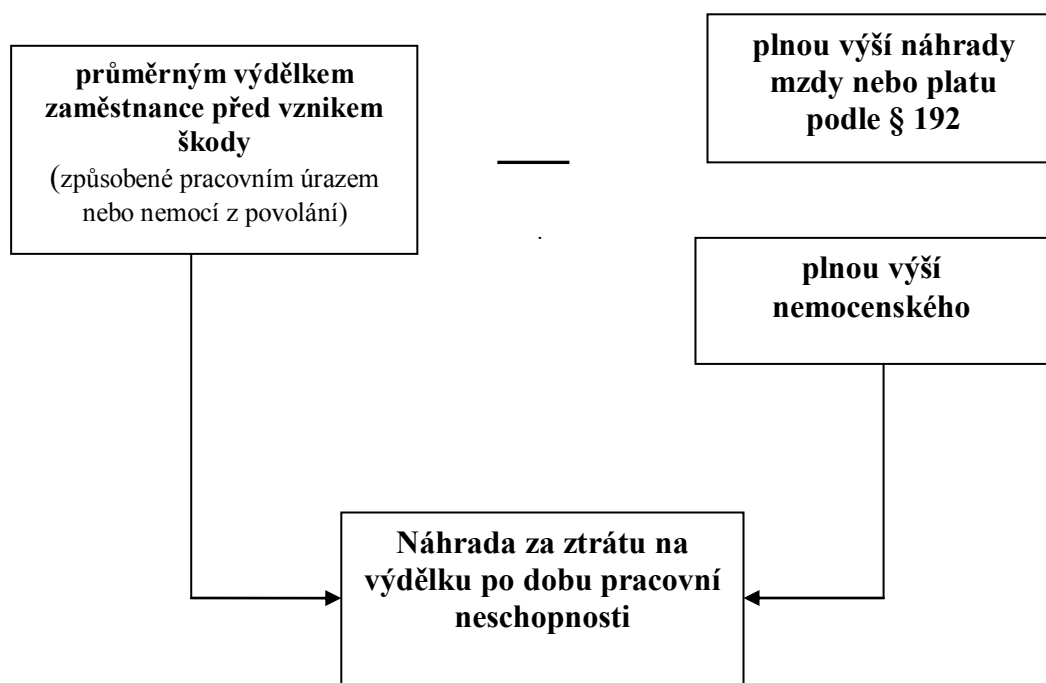
⁴⁰ Pokorný M.; Hochman J., Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním, Linde, Praha, 2008, str. 201. ISBN-978-80-7201-722-5.

Tyto náhrady jsou naprosto samostatné, na sobě nezávislé a nemohou příslušet vedle sebe.

- **Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti**

náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti, která činí rozdíl mezi průměrným výdělkem zaměstnance před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy nebo platu podle § 192 a plnou výší nemocenského; náhrada mu přísluší i za dobu, kdy mu v době prvních 3 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nenáleží nemocenské.

Graf 2.5 Výpočet náhrady za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti



Zdroj: Dostupné z <<http://www.mpsv.cz>>.

Průměrný výdělek se zjišťuje z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z doby odpracované v tomto období. Za odpracovanou dobu se považuje doba, za kterou zaměstnanci přísluší mzda nebo plat. Průměrný výdělek se nezjišťuje z peněžních plnění poskytovaných zaměstnancům zaměstnavateli, které nemají právní povahu mzdy nebo platu za výkon práce (např. zaměstnanecké benefity, odstupné, jubilejní odměny atd.) Dojde-li ke zúčtování mzdy nebo platu za práci přesčas (§ 114 odst.

2 a § 127 odst. 2 ZP)⁴¹ v jiném rozhodném období než v tom, ve kterém byla tato práce vykonána, zahrnou se do odpracované doby také hodiny práce přesčas, za kterou je mzda nebo plat poskytnuta. Není-li stanoveno jinak, je **rozhodným obdobím** předchozí kalendářní čtvrtletí. Průměrný výdělek se zjistí k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období. Při vzniku zaměstnání v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí. Jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů použije se **pravděpodobný výdělek**. Pravděpodobný výdělek zaměstnavatel zjistí z hrubé mzdy nebo platu, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy nebo platu, které by zřejmě dosáhl. Jestliže je průměrný nebo pravděpodobný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda, na kterou by zaměstnanci vzniklo právo v kalendářním měsíci, v němž vznikla potřeba výdělek uplatnit, zvýší se průměrný výdělek na výši odpovídající této minimální mzdě.⁴²

Může se však stát, že po skončení pracovní neschopnosti dojde k nové neschopnosti následkem stejného úrazu nebo nemoci z povolání. Máme za to, že každé období dočasné pracovní neschopnosti takto se opakující se musí posuzovat samostatně, a také se musí znovu vypočítat průměrný výdělek. Jenže mezitím už mohlo dojít k placení náhrad za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti. Nelze tedy vycházet pouze ze skutečného výdělku v mezidobí, kdy postižený pracoval a vydělával, ale je nutné připočítat i vyplácené náhrady za ztrátu na výdělku.

Uznání odpovědnosti a stanovení náhrady za ztrátu na výdělku formou opětovného plnění do budoucnosti zde nepřipadá v úvahu, protože doba dočasné pracovní neschopnosti je omezena a buď končí pracovní schopností, anebo invaliditou.

- **Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti.**

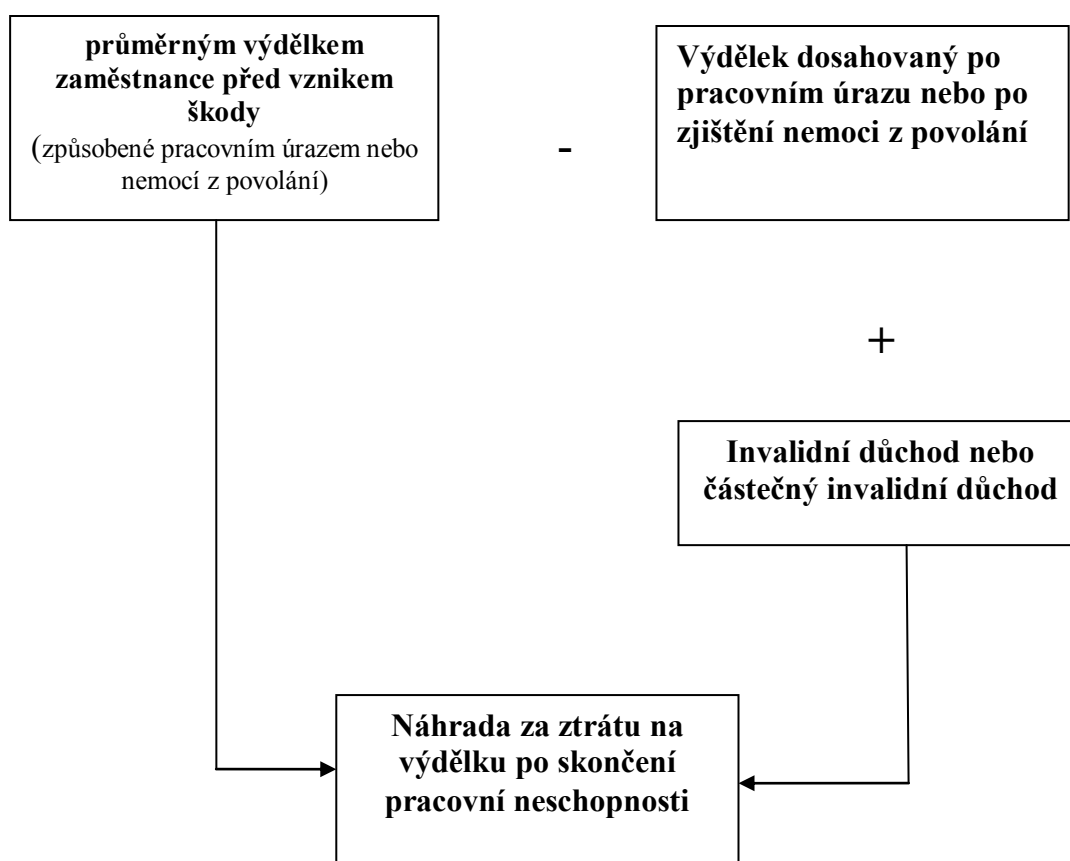
Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity přísluší zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu.

⁴¹ zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁴² zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Ke snížení invalidního důchodu pro souběh s jiným důchodem podle právních předpisů o důchodovém pojištění, ani k výdělku zaměstnance, kterého dosáhl zvýšeným pracovním úsilím, se nepřihlíží.⁴³

Graf 2.6 Výpočet náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti.



Zdroj: zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů § 371 ZP

Jde o právně i sociálně nejvýznamnější a nejsložitější dílčí nárok práva na náhradu škody z pracovního úrazu a nemoci z povolání. V praxi se jedná o veškeré případy, kdy měl zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání změněn nebo zkrácen pracovní úvazek a na základě toho došlo k poklesu jeho výdělku, tím mu vznikla

⁴³ zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. § 371.

škoda. Pokud však právo na náhradu škody nevzniklo za trvání pracovního poměru, bude za dosažený výdělek považována minimální mzda.⁴⁴

Od 1. 1. 2010 již mezi druhy důchodů uvedené v zákoně č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, nepatří plný invalidní důchod a částečný invalidní důchod. Namísto těchto dvou dávek je zavedena dávka pouze jedna, a to invalidní důchod. V závislosti na zjištěném stupni invalidity se invalidní důchod rozlišuje na invalidní důchod pro invaliditu prvního stupně, na invalidní důchod pro invaliditu druhého stupně a na invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně. Rozdíl mezi jednotlivými stupni invalidity spočívá v míře poklesu pracovní schopnosti pojištěnce.⁴⁵

Jestliže pracovní schopnost pojištěnce poklesla:

- nejméně o 35%, avšak nejvíce o 49%, jedná se o invaliditu prvního stupně
- nejméně o 50%, avšak nejvíce o 69%, jedná se o invaliditu druhého stupně
- nejméně o 70%, jedná se o invaliditu třetího stupně

Použijeme-li symbolu ZVP pro ztrátu na výdělku po skončení dočasné pracovní neschopnosti, PVP pro průměrný výdělek po skončení dočasné pracovní neschopnosti, VP pro výdělek po pracovním úrazu či nemoci z povolání, ID pro dávky invalidního důchodu (I.- III. st.), vše zásadě pro jeden měsíc, dostaneme tyto možnosti:

- a) Skončila-li dočasná pracovní neschopnost uznáním pracovní schopnosti, platí rovnice

$$ZVP_1 = PVP_1 > VP_1$$

- b) Skončila-li plnou invaliditou, platí

$$ZVP_1 = PVP_1 > ID_1 \text{ III. st.}$$

- c) Skončila-li částečnou invaliditou, platí

$$ZVP_1 = PVP_1 > (ID_1 \text{ I.-II.st.} + VP_1)$$

Hodnoty ZVP se mohou měnit podle podmínek při vzniku dílčích práv na toto odškodnění. Zásady pro výpočet průměrného výdělku, z něhož se vychází při prováděných výpočtech podle uvedených vzorců, jsou v podstatě stejné, jako při výpočtech § 370 ZP.

⁴⁴ Kubínová, Marcela a kol. Nový zákoník práce. Praha: Nakladatelství Soudy s.r.o., 2006, s. 362.

⁴⁵ Internetové stránky České správy sociálního zabezpečení. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni>

Co se týče **převedení zaměstnance na jinou práci**, bude tato skutečnost pro zaměstnavatele poněkud nevýhodná, bude-li souviset s převodem v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti může vzniknout, neboť je zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek do průměrné mzdy ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před pracovním úrazem nebo před zjištěním nemoci z povolání a výdělkem po převodu na jinou práci.⁴⁶ Podle §139 odst. 2 zákoníku práce přísluší zaměstnanci uvedený doplatek i tehdy, jestliže ukončil pracovní poměr u jiného zaměstnavatele, protože pro něj zaměstnavatel nemá jinou vhodnou práci. Tyto případy mohou finančně velmi zatížit zaměstnavatele, který tyto položky bude muset hradit.⁴⁷ Podle zákoníku práce je poskytování této náhrady omezeno a to do konce kalendářního měsíce, v němž dovršil věk 65 let nebo do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění (záleží na tom, která ze skutečností nastane dříve).⁴⁸

Ve společných a zvláštních ustanovení za škodu je upravena i skutečnost, kdy příjemce starobního nebo invalidního důchodu utrpí pracovní úraz nebo u něj byla zjištěna nemoc z povolání. V takovém případě mu přísluší náhrada za ztrátu na výdělků po dobu, pokud nepřestal být zaměstnán, která nesouvisí s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Nepracuje-li z důvodů, které souvisí s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, přísluší mu náhrada za ztrátu na výdělků po dobu, po kterou by vzhledem ke svému zdravotnímu stavu před pracovním úrazem nebo nemocí z povolání mohl pracovat.⁴⁹

- Valorizace náhrady za ztrátu na výdělků

Zvyšování průměrných výdělků je příčinou, že postiženým zaměstnancům se životní úroveň nestabilizuje, i když jejich výdělky na novém pracovním místě rostou. Důvodem je zvyšování životních nákladů. O co by poškozeným výdělek vzrostl, o to by se vlastně snížila částka vyplacená jim zaměstnavatelem jako náhrada za ztrátu na výdělků. Přitom tyto zaměstnanci uvádějí to, že kdyby zůstali na svém původním místě, které kvůli pracovnímu úrazu či nemoci z povolání museli opustit, dosahovali by podstatně vyššího výdělků. Než činil jejich výdělek, který byl vzat za základ pro poskytování náhrad za ztrátu

⁴⁶ Kubínová, Marcela a kol. Nový zákoník práce. Praha: Nakladatelství Soudy s.r.o., 2006, s. 362.

⁴⁷ Kubínová, Marcela a kol. Nový zákoník práce. Praha: Nakladatelství Soudy s.r.o., 2006, s. 362.

⁴⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. §371, odst. 6.

⁴⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. §386, odst. 2.

na výdělků v době, kdy k této ztrátě došlo.⁵⁰ Proto Ministerstvo práce a sociálních věcí předkládá koncem roku do připomínkového řízení v dohodě s Ministerstvem spravedlnosti návrh tzv. valorizačního nařízení vlády o úpravě náhrady za ztrátu na výdělků (nařízení č. 417/2010 Sb.). Jedná se o nařízení vlády o úpravě náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých a o úpravě náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při invaliditě.

Jak se již v této kapitole uvádí, náhrady se vypočítávají z průměrného výdělků, a protože však průměrný výdělek ztrácí působením inflace svou původní hodnotu, jsou **náhrady pravidelně valorizovány**. V posledních letech jsou tyto náhrady upravovány shodně s důchody. Pro náhrady za ztrátu na výdělků však na rozdíl od důchodů neexistuje žádná zákonná povinnost valorizace. Pouze v § 390 zákoníku práce je v ustanovení odstavce 2 řečeno, že vláda může vzhledem ke změnám, které nastaly ve vývoji mzdové úrovně, upravit nařízením podmínky, výši a způsob náhrady za ztrátu na výdělků příslušející zaměstnancům po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Toto zmocnění se vztahuje i na úpravu náhrady nákladů na výživu pozůstalých. Průměrný výdělek rozhodný pro výpočet náhrady přiznané před 31. prosincem 2010 se tak od 1. ledna 2011 zvyšuje o 3,9 %.⁵¹

Příklad 1

K pracovnímu úrazu zaměstnanec došlo v roce 2007. Jeho hrubý průměrný výdělek 16 000 Kč před úrazem byl již za roky 2007 až 2008 valorizován podle dřívějších nařízení vlády. Po úrazu je jeho výdělek 15 000 Kč. Náhrada za ztrátu na výdělků činila 1 000 Kč.

Podle nového nařízení vlády se jeho dřívější hrubý průměrný výdělek zvyšuje o 3,9 %, tedy o částku 704 Kč na částku 16 704 Kč (16 000 + 704 Kč). Zvýšená náhrada činí 1 704 Kč (rozdíl mezi valorizovaným průměrným výdělkem – 16 704 Kč a výdělkem po úrazu – 15 000 Kč).⁵²

⁵⁰ Jouza L., Průvodce odškodňováním pracovních úrazů a nemocí z povolání, ERMAT, Praha, 2008 str. 40

⁵¹ Vítková, M. Valorizace náhrady za ztrátu na výdělků. Dostupné z: <http://zpravy.alfa9.cz/absolutem/templates/zprava.aspx?articleid=385&zoneid=6> [citováno 2011-04-16].

⁵² Internetové stránky České správy sociálního zabezpečení. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni> . [citováno 2011-05-02].

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

Jde o náhradu za prožitou bolest nebo za ztížení společenského uplatnění v podobě tzv. bodového ohodnocení spojenou s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Jedná se o osobní dávku, která zaniká smrtí zaměstnance, i když zaměstnavatel před smrtí postiženého zaměstnance tento nárok uznal a provedl úkony směřující k plnění této náhrady⁵³. Odškodnění se určuje podle sazeb bodového hodnocení, a to za bolest způsobenou škodou na zdraví, jejímž léčením či odstraňováním následku. Za bolest je považováno každé tělesné a duševní strádání způsobené škodou na zdraví osobě, která škodu utrpěla.

Výše odškodnění za bolest a ztížení společenského uplatnění se určuje částkou 120 Kč za jeden bod. Ve výjimečných případech může soud odškodnění přiměřeně zvýšit nad stanovené nejvyšší výměry odškodnění. V některých případech si soud nechává zpracovávat znalecké posudky znalci i k otázce, zda u poškozeného zaměstnance jsou důvody mimořádného zřetele hodné. Počet bodů za zdravotní poškození určí lékař, což rozhoduje celkovou výši škody.⁵⁴ O vypracování posudku může požádat výhradně sám poškozený zaměstnanec. Posudek se vydává písemně. U nemoci z povolání je kompetentní výhradně ošetřující lékař zdravotnického zařízení oprávněného k posuzování nemoci z povolání⁵⁵ Sazby bodového hodnocení za bolest a ztížení společenského uplatnění za úraz a nemoc z povolání jsou uvedeny v příloze k vyhlášce č. 440/2001 Sb.

Pro poškozeného zaměstnance jsou zvláště nepříznivé důsledky týkající se ztížení společenského uplatnění. Projevují se v životních úkonech poškozeného, při uspokojování jeho životních a společenských potřeb nebo společenských úkolů. Nepříznivé důsledky musí trvale a vážněji ztěžovat možnost společenského uplatnění poškozeného.

Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením

Tato náhrada přísluší tomu, kdo tyto náklady vynaložil.⁵⁶ Náhrada účelně vynaložených nákladů spojené s léčením zahrnuje např., náhrady jízdních výloh rodinných příslušníků k návštěvě nemocného, regulační poplatky.

⁵³ R 31/1973.

⁵⁴ Jouza L., Průvodce odškodňováním pracovních úrazů a nemoci z povolání, ERMAT, Praha, 2008 str. 45.

⁵⁵ dle vyhlášky 342/1997 Sb., kterou se stanoví postup při uznávání nemoci z povolání a vydává seznam zdravotnických .

⁵⁶ zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce., ve znění pozdějších předpisů, § 373.

Po zavedení systému veřejného zdravotního pojištění vzrostl význam tohoto druhu náhrady. Obecně lze tuto náhradu charakterizovat tak, že náhrada nákladů na léčení pokrývá ty náklady, které nejsou hrazeny na vrub veřejného zdravotního pojištění. Účelnost a vhodnost vynaložených nákladů posuzuje nejčastěji přímo ošetřující lékař.⁵⁷

Náhrada věcné škody

V ustanovení § 369 odst. 1 ZP lze vyvodit princip, že zaměstnanci musí být nahrazena veškerá škoda, která mu vznikla v důsledku pracovního úrazu, či nemoci z povolání.⁵⁸

Náhrada věcné škody představuje ve většině případů škodu na oděvu a ostatních věcech, které byly poškozeny nebo zničeny v souvislosti s pracovním úrazem. Nepatří sem však škoda na automobilu, který zaměstnanec použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez souhlasu zaměstnavatele. V zásadě i zde platí, že zaměstnanec má nárok na náhradu skutečné škody. Proto se při určení její výše vychází z ceny v době poškození.

2.3.3.2 Odškodňování smrtelných pracovních úrazů a nemocí z povolání

Náhrady účelně vynaložených nákladů spojených s léčením

Jde o náklady vzniklé s léčením osoby, která následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřela. Náhrada těchto nákladů přísluší tomu, kdo je vynaložil. Takže v případě, že tyto náklady vynaložil za života sám zaměstnanec, není po jeho smrti žádná osoba oprávněná, aby se těchto nákladů mohla domáhat.

⁵⁷ Mikyska M., Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, ANAG, Olomouc, 2010, str. 111. ISBN 978-80-7263-569-6.

⁵⁸ Mikyska M., Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, ANAG, Olomouc, 2010, str. 116. ISBN 978-80-7263-569-6.

Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem

Tuto náhradu tvoří výdaje spojené s pohřbem, hřbitovními poplatky, výdaje na zřízení pomníku nebo desky do výše 20 000 Kč, výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy a jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým podle § 116 ObčZ. Podle § 376 odst. 3 může vláda vzhledem ke změnám ve vývoji cenové úrovně zvýšit nařízením částku na zřízení pomníku nebo desky podle odstavce 2.⁵⁹

Náhradu nákladů na výživu pozůstalých

Tato náhrada nákladů na výživu pozůstalých vymezuje nejvýznamnější nárok pozůstalých při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání s následkem smrti poškozeného zaměstnance. Nárok má nahradit příjem, který poskytoval zemřelý ze své odměny za práci osobám blízkým.

Náhrada přísluší pozůstalým ve výši 50% průměrného výdělku zaměstnance, zjištěného před smrtí, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat jedné osobě, a 80% tohoto průměrného výdělku, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat více osobám. Od částek připadajících na jednotlivé pozůstalé se odečte důchod přiznávaný pozůstalým. K případnému výdělku pozůstalých se nepřiblíží. Nárok je limitován výší, kdy náhrada nákladů na výživu pozůstalých nesmí úhrnem převýšit částku, do které by příslušela zemřelému zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělku podle § 371 ZP.⁶⁰

Jednorázové odškodné pozůstalých

Odškodnění přísluší pozůstalému manželovi a nezaopatřenému dítěti, a to každému ve výši 240 000 Kč. Jestliže rodiče zemřelého zaměstnance žili ve společné domácnosti, tak i jim náleží v úhrnné výši částka 240 000 Kč. Toto odškodnění přísluší i v případě, že se zemřelým zaměstnancem žil v domácnosti pouze jeden rodič. Tyto částky lze navýšit v kolektivních smlouvách.⁶¹

⁵⁹ Mikyska M., Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, ANAG, Olomouc, 2010, str. 259. ISBN 978-80-7263-569-6.

⁶⁰ <http://www.sbirkazakonu.info/zakonik-prace>

⁶¹ zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, odst. 1 § 378 .

V zákoníku práce je zakotveno zmocnění pro vládu, kterým může jednorázové odškodnění pozůstalých zvýšit, vzhledem ke změnám ve vývoji mzdové úrovně a životních nákladů.⁶²

Náhradu věcné škody

Tato náhrada přísluší pozůstalým po zaměstnanci a věcný rozsah tohoto nároku je dán pouze na škodu na věcech.⁶³

2.3.4 Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu

V souvislosti s privatizací a přechodem na tržní hospodářství byl zakotven princip zákonného pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnancům zejména pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Cílem je zajistit poškozeným nároky na odškodnění zejména v případě zániku zaměstnavatele.⁶⁴

Zákonné pojištění se týká všech zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance. Jsou ze zákona pojištěni pro případ odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemocí z povolání. Pokud zaměstnavatel měl sjednáno toto pojištění u České pojišťovny, a.s. k 31. 12. 1992, je pojištěn u této pojišťovny. Ostatní zaměstnavatelé jsou pojištěni u Kooperativy, pojišťovny, a.s. To se nevztahuje na organizační složky státu.

Povinnosti zaměstnavatele vůči pojišťovně

- Oznámení, že zaměstnavatel zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance
- Platit pojistné
- Prevenční povinnost BOZP a předcházení pracovním úrazům a nemocem z povolání
- Informační povinnost, že nastala škodná událost
- Součinnost v případě soudního řízení o náhradu škody z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání

⁶²zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce. § 378 odst. 2 zákoníku práce v platném znění.

⁶³ zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce § 379 Náhrada věcné škody .

⁶⁴ Hochman, J. Náhrada škody podle zákoníku práce, LINDE, Praha, 2005, str. 77. ISBN-80-86131-60-2.

„Pojistný vztah vzniká přímo ze zákona, nezakládá se pojistnou smlouvou, jako je tomu u smluvního pojištění. Z tohoto pojištění vzniká zaměstnavatelům právo, aby za ně pojišťovna uhradila škodu, která vznikla zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Pokud při zániku zaměstnavatele nepřejdou práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu na jiného zaměstnavatele, má poškozený (pozůstalý) právo přímo vůči pojišťovně, aby mu škodu nahradila v téže rozsahu, v jakém by mu ji byl povinen nahradit sám pojištěný zaměstnavatel.“⁶⁵ Provozováním pojištění může pojišťovně nastat majetková újma. V takovém případě má pojišťovna nárok na úhradu majetkové újmy ze státního rozpočtu.

Hlavní výhody zákonného pojištění zaměstnavatele

- pojištění vyplývá ze zákona
- pojištění automaticky vzniká dnem vzniku prvního pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele
- komplexní krytí – pojištění chrání zaměstnavatele proti veškerým nárokům zaměstnanců za pracovní úrazy a nemoci z povolání
- Kooperativa pojišťuje všechny zaměstnavatele od 1. 1. 1993

⁶⁵ Internetové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB062>. [citováno 2011-05-02].

3. ODŠKODNĚNÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ U RPG SLUŽBY, S.R.O.

3.1 Vznik a charakteristika společnosti

Název

RPG Služby, s.r.o

Sídlo

Kounicova 2929/5, 701 68 Ostrava, Moravská Ostrava

IČ

27581845

Právní forma

Společnost s ručením omezeným

Předmět podnikání

- montáž, opravy, revize a zkoušky elektrických zařízení
- poskytování služeb v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- provádění staveb, jejich změn a odstraňování
- projektová činnost ve výstavbě
- výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona
- silniční motorová doprava - nákladní vnitrostátní provozovaná vozidly o největší povolené hmotnosti do 3,5 tuny včetně, - nákladní mezinárodní provozovaná vozidly o největší povolené hmotnosti do 3,5 tuny včetně
- montáž, opravy, revize a zkoušky plynových zařízení a plnění nádob plyny
- zámečnictví, nástrojářství
- kamnářství
- zednictví
- malířství, lakýrnictví, natěračství
- vodoinstalatérství, topenářství
- truhlářství, podlahářství

- pokrývačství, tesařství
- Činnost účetních poradců, vedení účetnictví, vedení daňové evidence
- ostraha majetku a osob
- technicko-organizační činnost v oblasti požární ochrany

Předmět činnosti:

pronájem nemovitostí, bytů a nebytových prostor bez poskytování jiných než základních služeb zajišťujících řádný provoz nemovitostí, bytů a nebytových prostor

Statutární orgán:

jednatel: Ing. Pavel Klimeš, r.č. 650119/2170
 Praha 4, Borotínská 928/10, PSČ 140 00
 den vzniku funkce: 1. července 2009

jednatel: Martin Ráž, r.č. 670503/0860
 Zábřeh, Nemile 153, PSČ 789 01
 den vzniku funkce: 1. dubna 2010

Způsob jednání:

Jménem společnosti jedná každý jednatel samostatně.

Společníci

BXR Real Estate Investments B.V.
 Jachthavenweg 109 H, 1081KM Amsterdam
 Nizozemské království
 Vklad: 200 000,- Kč
 Splaceno: 100 %
 Obchodní podíl: 100 %
 Identifikační číslo: 34248832

Zakladní kapitál:

200 000 Kč

Společnost RPG Služby, s.r.o. byla založena dne 1. srpna 2006 jako 100% dceřiná společnost společnosti ASB Prague, s.r.o. Dne 6 prosince se 100% vlastníkem stala OKIN FACILITY CZ, s.r.o. Dne 31. ledna 2007 byl 55% obchodní podíl společnosti prodán společnosti RPG Real Estate B.V. Společnost RPG Real Estate B.V. byla koncem roku přejmenována na BXR Real Estate Investment B.V. vznikla v únoru 2007 jako společný podnik skupiny RPG Real Estate a skupiny OKIN GROUP. RPG Služby je rozdělena na pět divizí - Divize realizace, Divize centrálního nákupu, Divize facility management to client, Divize facility management to businesses a Divize stavebních projektů. RPG Služby podporují hlavní podnikatelské aktivity RPG Real Estate v oblasti facility managementu, i v oblasti správy a údržby komerčních budov a bytů. RPG Služby spravuje portfolio nemovitostí RPG Real Estate, které čítá přes 44 000 bytů a 69 komerčních nemovitostí vč. velkých hotelů. Společnost v současné době zaměstnává zhruba 250 zaměstnanců, z toho 140 zaměstnanců v dělnických pozicích realizující výkon zakázky dle potřeb klienta.

3.2 odpovědnost

Zaměstnanec společnosti je povinen neprodleně nahlásit vznik jakéhokoli pracovního úrazu svému nadřízenému. Povinnost oznámit pracovní úraz má každý, který je nějakým způsobem úrazu účasten.

Vedoucí zaměstnanec je povinen:

- Zapsat do knihy úrazů na příslušném stanovišti každý pracovní úraz svého podřízeného zaměstnance neprodleně, jakmile se o tomto úrazu dozví.
- Každý pracovní úraz zaevidovat na stálém pracovišti bez ohledu na to, byla-li jím způsobena pracovní neschopnost zaměstnance. Pracovní úraz byl sepsán tak, aby byly k dispozici všechny údaje potřebné k dalšímu případnému řízení a to prvotně k sepsání dokumentu Záznam o úrazu a následovně k zapsání do centrální knihy úrazů Společnosti, prošetřuje okolnosti vzniku pracovních úrazů a provádí neprodleně opatření k zahájení šetření
- U každého pracovního úrazu přímý nadřízený raněného provádí orientační dechovou zkoušku za účelem zjištění, zda raněný zaměstnanec nepracoval pod

vlivem alkoholu nebo jiných omamných prostředků. Postup provádění zkoušek na zjištění vlivu alkoholu a jiných omamných prostředků u zaměstnanců je uveden

Personální manažer je povinen:

- Zaslat originál záznamu o úrazu s dalšími podklady pro účely odškodnění pracovního úrazu zaměstnance na smluvní pojišťovnu

Manažer kvality:

- Je v rámci svého působení odpovědný za vedení evidence neshod a za aktualizaci právních předpisů a norem.

Technik BOZP a PO má povinnost:

- vést v centrální knize za celou Společnost evidenci o pracovních úrazech
- zasílat originál vyplněného záznamu o úrazech personálnímu řediteli, kopie záznamu o pracovním úrazu zasílá do 5. dne v měsíci příslušné zdravotní pojišťovně zaměstnance a oblastnímu inspektorátu práce.

3.3 Zásady pro ohlašování a šetření pracovních úrazů zaměstnanců RPG Služby

3.3.1 Ohlašování pracovních úrazů

Účastníci: všichni zaměstnanci společnosti

Popis procesu:

- Každý pracovní úraz, ke kterému dojde, musí zaměstnanec neprodleně oznámit nejbližšímu nadřízenému.
- Hlášení pracovního úrazu nadřízenému provede zraněný jakýmkoli způsobem, pokud je schopen. Hlášení pracovního úrazu je povinen provést i jiný zaměstnanec, který je svědkem pracovního úrazu nebo se o něm dozví v případech, kdy zraněný zaměstnanec není schopen sám úraz ohlásit.

Přímý nadřízený zaměstnanec ihned ohlásí úraz, který pravděpodobně způsobí pracovní neschopnost zraněného zaměstnance, technikovi BOZP a PO a zároveň i

- zástupci odborové organizace pro bezpečnost a neprodleně vznik úrazu zaznamenaná do Knihy úrazu na stálém pracovišti.

3.3.2 Zásady šetření pracovního úrazu

Účastníci: všichni zaměstnanci společnosti

Popis procesu:

- Přímý nadřízený zaměstnanec je povinen bezprostředně po zjištění pracovního úrazu vyšetřit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje. K vyšetřování je povinen přizvat dílenského inspektora práce odborové organizace, pokud je na pracovišti přítomen. Bez vážných důvodů se nesmí do vyšetření okolnosti a příčin úrazu měnit stav na místě, pokud to provozní podmínky dovolují
- Úrazový děj se musí prošetřit kontrolou místa úrazu, výslechem postiženého zaměstnance, výslechem svědků úrazu včetně provedení orientační dechové zkoušky. Výsledek provedení orientační dechové zkoušky zaznamená do Záznamu o provedení dechové zkoušky. Šetření úrazového děje a okolností musí být provedeno tak, aby mohla být objektivně stanovena míra zavinění postiženého nebo zaměstnavatele na úraze z důvodu odškodnění pracovního úrazu.
- Pokud pracovním úrazem dojde k zastavení provozu (zejména při vzniku těžkého nebo smrtelného pracovního úrazu), tak provoz na pracovišti může být obnoven až po splnění opatření, která stanoví vyšetřující orgány.
- V případě vzniku pracovního úrazu, kterého příčinou je neshoda, vedoucí zaměstnanec vyhotoví nejenom Záznam o úrazu, ale i protokol „Náprava opatření a preventivní opatření“. V případě, že byla neshoda či příčina pracovního úrazu odstraněna okamžitě na místě, není nutné vystavovat protokol „Náprava opatření a preventivní opatření“.

V případech, kdy byl zaměstnanci způsoben úraz na pracovišti nebo prostorách jiného zaměstnavatele, případně byl zaměstnanci způsoben úraz zaměstnancem jiného zaměstnavatele nebo cizí osobou, sepisuje záznam o úraze zaměstnavatel, u

- něhož k úrazu došlo. Zároveň musí informovat zaměstnavatele, který k němu zaměstnance vyslal, a umožnit mu účast na šetření okolností úrazu.

3.3.3 Zásady šetření smrtelného a těžkého pracovního úrazu

- U každého smrtelného a těžkého úrazu, úrazu elektrickým proudem, průmyslové otravě nebo jiném úrazu, kdy orientační dechová zkouška na zjištění požití alkoholu nemohla být provedena na místě, je povinnost přímého nadřízeného požádat zdravotnické středisko nebo ošetřujícího lékaře o provedení zkoušky na výskyt alkoholu nebo jiných omamných látek v krvi. Vedoucí zaměstnanec zajistí a dohlédne, aby zaměstnanec s těžkým pracovním úrazem byl k lékaři dopraven.
- Smrtelný pracovní úraz ohlásí přímý nadřízený bez zbytečného odkladu:
 - územně příslušnému útvaru Policie České republiky,
 - jednatelům Společnosti,
 - řediteli Společnosti,
 - řediteli příslušné Divize nebo příslušnému manažerovi oddělení,
 - příslušnému inspektorátu bezpečnosti práce,
 - odborové organizaci,
 - technikovi BOZP a PO
 - příslušné zdravotní pojišťovně zaměstnance,
 - organizační jednotce příslušné pojišťovny, u které je zaměstnavatel pojištěn pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu,
 - příp. zaměstnavateli, který zaměstnance k práci u něho vyslal.
- Obdobným způsobem je vedoucí zaměstnanec povinen postupovat, pokud zjištěné skutečnosti nasvědčují tomu, že v souvislosti s pracovním úrazem byl spáchán trestný čin.

3.4 Postup při sepsání a předání Záznamu o pracovním úrazu

Účastníci: zaměstnanci, vedoucí zaměstnanec, technik BOZP a PO, ZIBP, DIBP

Popis procesu:

- Vedoucí zaměstnanec je povinen nejpozději do 5 pracovních dnů po oznámení pracovního úrazu sepsat vyšetřené a zjištěné skutečnosti a okolnosti úrazu do řízeného dokumentu Záznam o úrazu a do Knihy úrazu na stálém pracovišti. Výjimkou ve lhůtě sepsání je konec kalendářního měsíce (poslední pracovní den), kdy sepsání Záznamu o úrazu musí provést neprodleně. Záznam o úrazu se sepisuje v případech, kdy je zraněnému zaměstnanci úrazem způsobená pracovní neschopnost delší než tři kalendářní dny nebo kdy je hospitalizován v nemocnici.
- Vedoucí zaměstnanec k sepisování Záznamu o úrazu vždy zajistí přítomnost zraněného zaměstnance a ZIBP (DIBP) odborové organizace. Pokud to okolnosti dovolí, tak je sepisování přítomen i technik BOZP a PO.
- Záznam o úrazu vyhotoví ve dvou stejnopisech, kdy jeden originál předá zraněnému zaměstnanci, druhý originál prokazatelně předá (zašle) technikovi BOZP a PO a kopii si založí do dokumentace BOZP v rámci své řízené organizační jednotky.
- Vedoucí zaměstnanec je povinen řádně sepsaný Záznam o úrazu technikovi BOZP a PO předat nejpozději do dvou pracovních dnů po sepsání. Výjimkou ve lhůtě předání technikovi BOZP a PO je konec kalendářního měsíce, kdy předání Záznamu o úrazu musí zajistit ihned.
- Technik BOZP a PO přidělí záznamu evidenční číslo, příp. údaje pro statistiku. Vyhotovený a podepsaný záznam o úrazu zasílá technik v pracovním pořádku dalším dotčeným orgánům či institucím v souladu s platným právním předpisem. Originál Záznamu o úrazu předá personálnímu manažerovi pro další řízení.
- Záznam o úrazu je doklad, který obsahuje informace o jménu zraněného, datu, místě a okolnostech pracovního úrazu a další zjištěné skutečnosti (příčina, okolnosti úrazu, poruše právních předpisů, záznam o orientační dechové zkoušce apod.)

3.4.1 Záznam o úrazu

Účastníci: zaměstnanec, vedoucí zaměstnanec, technik BOZP a PO, personální manažer

Záznam o pracovním úrazu slouží jako:

- podklad, ke stanovení opatření pro odstranění příčin, které by mohly vést k obdobnému úrazu,
- podklad pro řízení o náhradě škody při pracovním úrazu,
- podklad pro vyměření přirážky k pojistnému,
- podklad pro statická hodnocení úrazovosti a rizik.

Rozdělení a archivace Záznamu o pracovním úrazu:

Originál:

jedno vyhotovení originálu záznamu o úrazu vždy obdrží zaměstnanec. V případě smrtelného úrazu obdrží záznam o úrazu pozůstalí zemřelého zaměstnance. Druhý originál předává technik BOZP a PO personálnímu manažerovi pro účely odškodnění pracovního úrazu.

Kopie:

- | | |
|---------|---|
| 1 kopie | uchovávána na personálním oddělení v osobním spisu zaměstnance po dobu určenou ve směrnici č. S-22 Spisová a archivní služby. |
| 1 kopie | založena u vedoucího zaměstnance |
| 1 kopie | uložena u Technika BOZP a PO. |

nesplnění povinnosti a dodatečná evidence

Účastníci: zaměstnanec, vedoucí zaměstnanec, technik BOZP a PO

Popis procesu:

- nesplnění povinnosti vedoucím zaměstnancem přímým nadřízeným: Za nesplnění povinnosti ohlásit úraz a nesepsat ve stanoveném termínu po ohlášení úrazu záznam o úrazu bez objektivního zdůvodnění (např. hospitalizace, postiženého zaměstnance v nemocnici s dočasným zákazem návštěv, komplikace při šetření úrazu) bude vedoucímu zaměstnanci, který nesepsal záznam o úrazu udělena písemná výtka.
- Dodatečnou evidenci pracovního úrazu bude provádět komise ve složení:
 - Ředitel příslušné Divize nebo příslušnému manažerovi oddělení,
 - Přímý nadřízený,
 - Technik BOZP a PO,
 - Zástupce odborové organizace

Uvedená komise stanoví míru zavinění a rozhodne, zda bude úraz posouzen jako pracovní úraz a zda bude dodatečně evidován.

3.5 Analýza pracovních úrazů ve společnosti RPG Služby s.r.o.

Ve společnosti nedochází k nemocem z povolání, a proto se tato část zabývá pouze analýzou pracovních úrazů v jednotlivých letech. K dispozici jsou informace z let 2008 – 2011, které byly poskytnuty technikem BOZP a PO.

rok 2008

č.	druh zranění	příčina	Porušení předpisů
1.	Ožehnutí elektrickým proudem	selhání lid. činitele	ne
2.	Pohmoždění trupu	nepředvídat. riziko práce	ne
3.	Pohmoždění trupu	nepředvídat. riziko práce	ne
4.	Pohmoždění ramene	selhání lid. činitele	ne
5.	Natržený svalový úpon v rameni	nepředvídat. riziko práce	ne
6.	Zhmoždění hrudníku a zad	Dopravní nehoda zaviněná jinou osobou	ne
7.	Poranění pravého oka	nepředvídat. riziko práce	ne

rok 2009

č.	druh zranění	příčina	Porušení předpisů	krácení
1.	Zhmoždění pra.kolena, kyčle a ruky	Nedostatečné odhadnuté riziko	ano	5 %
2.	Blokáda páteře v bederní části	nepředvídat. riziko práce	ne	
3.	Pokousaná a potřhaná levá noha v oblasti kolene	nepředvídat. riziko práce	ne	
4.	natažené a natržené vazy lev. kotníku	nepředvídat. riziko práce	ne	
5.	Zhmoždění hlavy, kolen, ramen, naražení páteře	nepředvídat. riziko práce	ne	
6.	Zhmoždění zádového svalstva	nepředvídat. riziko práce	ano	25 %

rok 2010

č.	druh zranění	příčina	Porušení předpisů
1.	Zhmoždění zad	nepředvídat. riziko práce	ne
2.	Zhmoždění hlavy, kolene, prav. nohy způsobené pádem	nepředvídat. riziko práce	ne
3.	Koleno lev. nohy	nepředvídat. riziko práce	ne
4.	Naštípnutý článek palce lev. nohy	nepředvídat. riziko práce	ne
5.	Rozštípnutí loketní kosti lev. ruky	nepředvídat. riziko práce	ne
6.	Řezné zranění zápěstí prav. ruky	nepředvídat. riziko práce	ne

rok 2011

č.	druh zranění	příčina	Porušení předpisů	krácení
1.	Natržení vazů v kolenní prav. Nohy při vynášení stavební suti	nepředvídat. riziko práce	ne	
2.	Řezné zranění hřbetu prav. Ruky při manipulaci s drátosklem	nepředvídat. riziko práce	ne	
3.	Zhmoždění, výron v kotníku pravé nohy	nepředvídat. riziko práce	ne	
4.	Řezné zranění pra. Ruky při uklouznutí- slézání ze stolu	nepředvídat. riziko práce	ano	25 %
5.	Vykloubený 4 prst lev. ruky	nepředvídat. riziko práce	ne	
6.	Zlomenina žeber	nepředvídat. riziko práce	ne	

3.6 Zhodnocení a návrhy

Během let 2008 – 2011 došlo v RPGS celkem k 25 úrazům. Nejčastěji docházelo k pohmožděninám různých částí těla. Dle informací společnosti nedošlo k žádnému smrtelnému úrazu. Pouze ve třech případech se RPGS zprostil zčásti své odpovědnosti a nastalo krácení ve výši 5 a 25% z náhrady na výděлку, protože došlo k porušení bezpečnosti ze strany zaměstnance. Za celou dobu existence společnosti dochází v průměru k 6 případům pracovních úrazů za rok. Výjimka je však současný rok 2011, kdy během prvního čtvrtletí došlo již k 6 pracovním úrazům. Začátkem roku přešla společnost na výkonnostní systém odměňování.

Dle mého názoru jsou interních řídicích dokumenty společnosti RPGS velmi dobře a srozumitelně zpracovány, jasně vymezují dané práva a povinnosti všech zúčastněných zaměstnanců a jejich vedoucích. Ovšem k dispozici jsem měla směrnice z roku 2009, a protože nabyla v účinnost nová příloha nařízení vlády č. 201/2010 Záznám o úrazu a Záznám o úrazu - hlášení změn, který se v předešlých směrnicích nevyskytuje, doporučila bych jejich okamžité obnovení. Dále je patrné z předešlé analýzy pracovních úrazů, že v roce kdy se změnil systém odměňování z úkolového na výkonové, tak se zvýšily i pracovní úrazy na pracovištích. Této změně přisuzuji podstatný vliv na daný problém, protože při výkonnostním odměňování je vyvíjen daleko větší nátlak na zaměstnance a důsledkem toho může docházet k větší úrazovosti. Proto bych doporučila vedení společnosti přehodnocení výkonnostního odměňování.

4. ZÁVĚR

Vzhledem ke skutečnosti, že zpracovávané téma je právně velmi složité, je jeho úprava obsažena v několika předpisech, kdy základ této úpravy spočívá v Zákoníku práce a navazuje na prováděcí předpisy. Současně je zřejmé, že tato tematická oblast je složitá i skutkově. Vzhledem k tomu, že zde proti sobě jdou zájmy zaměstnanců a zaměstnavatelů. Zvýše uvedeného je patrné, že z hlediska právní úpravy, kdy odpovědnost zaměstnavatele je odpovědnost objektivní, tedy odpovědnost za výsledek, z níž se zaměstnavatel může zprostit pouze ve zvláštních zákonem stanovených případech, je postavení zaměstnance v těchto právních vztazích z hlediska skutkového postavení, kdy tento zaměstnanec je vždy či méně poškozen. Toto poškození zaměstnance se projevuje na nejdůležitějším a nejvýznamnějším základu zaměstnance, a to na jeho zdraví.

I proto, že jde o odpovědnost objektivní, tak se z pozice zaměstnavatelů zabývají průřezově touto oblastí téměř všechny útvary řízení práce, tedy především bezpečnost a ochrana zdraví při, mzdové úctárny, zaměstnanecká oddělení a právníci. Nároky zaměstnanců na odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání provádějí příslušné pojišťovny jako nositelky zákonného pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou pracovním úrazem či nemocí z povolání.

V bakalářské práci jsem se zabývala problematikou, která se týká odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemocí z povolání, jak po stránce teoretické, tak po stránce praktické. Mou snahou bylo naznačit základní pracovněprávní vztahy a v ní podat ucelený výklad, týkající se této oblasti a v praktické části jej uplatnit přímo do firmy.

Jednotlivé kapitoly shrnují stávající právní úpravu podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů. Snažila jsem se v celé práci vždy odkázat na jednotlivé ustanovení právních předpisů, aby neznalý čtenář věděl, kde jsem dané informace sehnala, případně se o dané problematice mohl dozvědět více.

Jelikož je práce velmi významná část našeho života a s problematikou pracovního práva se každý jednou setkáme, měl by si každý občan být vědom svých práv a povinností v této oblasti. Protože jak praví zásada: „Neznalost zákona neomlouvá.“

Seznam použité literatury a pramenů

Monografie

- [1] Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, 572 s. ISBN 978-80-7179-672-5.
- [2] Dandová E. Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání, Praha: PROSPEKTRUM spol. s.r.o., 2002. 312 s. ISBN 80-7175-116-2.
- [3] Galvas M., Gregorová Z., Hrabcová D. Základy pracovního práva, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.
- [4] Hochman J., Náhrada škody podle zákoníku práce, LINDE, Praha, 2005, ISBN-80-86131-60-2.
- [5] Kubínová, Marcela a kol. Nový zákoník práce. Praha: Nakladatelství Soudy s.r.o., 2006, s. 507. ISBN 80-86846-15-6.
- [6] Jouza L., Drexlerová J. Průvodce odškodňováním pracovních úrazů a nemocí z povolání, Praha, ERMAT, 2008. 87 s. ISBN 978-80-86140-48-3.
- [7] MIKYSKA, M. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010. 4. vyd. Olomouc: Anag, 2010. 600 s. ISBN 978-80-7263-569-6.
- [8] Pokorný M., Hochman J., Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním, Linde, Praha, 2008. ISBN 978-80-7201-722-5.

Právní předpisy

- [9] Zákon č. 262/2006 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Elektronické zdroje

- [10] *Internetové stránky Ministerstva vnitra a sociálních věcí.* Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz>>.[citováno 2011-04-09].
- [11] *Internetové stránky Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci.* Dostupné z: <<http://osha.europa.eu>>. [citováno 2011-04-10].
- [12] *Internetové stránky České správy sociálního zabezpečení.* Dostupné z: <<http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni>>.
- [13] Randlová,N., Suchá, B. Nové nařízení vlády o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu. Dostupný z: <http://www.elaw.cz/cs/component/content/article/254-nove-narizeni-vlady-o-zpusobu-evidence-urazu-hlaseni-a-zasilani-zaznamu-o-urazu-.html> [citováno 2011-04-04].

- [14] Dandová, E. Co se rozumí pod pojmem „nemoc z povolání“? Dostupné z: http://bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/tema_tydne/nemoci_zpovolani110404.html. [citovano 2011-04-04].
- [15] Dandová, E. Odpovědnost zaměstnavatele způsobenou zaměstnanci. Dostupné z: http://bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/tema_tydne/maly.html. [citováno 2011-04-10].
- [16] Vítková, M. Valorizace náhrady za ztrátu na výdělku. Dostupné z: <http://zpravy.alfa9.cz/absolutenm/templates/zprava.aspx?articleid=385&zoneid=6> > [citováno 2011-04-16].

Seznam použitých zkratek

č. - číslo

Sb. - sbírky

odst. - odstavec

s. r. o. – společnost s ručením omezeným

BOZP – Bezpečnost zdraví a ochrana při práci

PO – Požární ochrana

RPGS – RPG Služby

ZP – zákoník práce

DIPB – dílenský inspektor práce

ZIBP – závodní inspektor práce

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že jeden výtisk bakalářské práce bude uložen v Ústřední knihovně VŠB-TUO k prezenčnímu nahlédnutí a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 11. 05. 2011

Jana Dobiášová

.....
jméno a příjmení studenta

Adresa trvalého pobytu studenta:

Horní – Bludovice 278
739 37 Karviná